

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye Tárgy: „A mobilitás meglévő korlátainak meghatározása a belső munkaerőpiacon” (feltáró vélemény)

(2009/C 228/03)

2008. június 27-én a cseh elnökség felkérte az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságot, hogy dolgozzon ki feltáró véleményt a következő tárgyban:

„A mobilitás meglévő korlátainak meghatározása a belső munkaerőpiacon” (feltáró vélemény).

A bizottsági munka előkészítésével megbízott „Foglalkoztatás- és szociálpolitika, uniós polgárság” szekció 2009. március 10-én elfogadta véleményét. (Előadó: Vladimíra DRBALOVÁ).

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság 2009. március 24–25-én tartott, 452. plenáris ülésén (a 2009. március 25-i ülésnapon) 152 szavazattal 1 ellenében, 5 tartózkodás mellett elfogadta az alábbi véleményt.

1. Következtetések és ajánlások

1.1 Az EU-nak továbbra is politikai prioritásként kell kezelnie az Európán belüli mobilitást, különösen egy olyan időszakban, amikor a kontinensnek a globalizáció és a technológiai változások kihívásaival kell szembenéznie, és amikor meg kell küzdenie a negatív demográfiai tendenciákkal, valamint a gazdasági és pénzügyi válság következményeivel. A mobilitás fokozására irányuló koncepcióknak tiszteletben kell tartania a tagállamok sajátos körülményeit, ugyanakkor hatékony európai szintű koordináción, nemzeti támogatáson és átláthatóságon kell alapulnia. Az elfogadott rendelkezéseknek hozzá kell járulniuk a mobilitás egy új, méltányos és kiegyensúlyozott koncepciójának kidolgozásához, valamint új mobilitási formák kialakításának ösztönzéséhez.

1.2 Az EGSZB támogatja az Európai Bizottság foglalkoztatási mobilitási cselekvési tervét (2007-2010), és úgy véli, hogy ez az eszköz alkalmas lehet a meglévő akadályok felszámolására és az európai növekedési és foglalkoztatási stratégia keretében kitűzött célok teljesítésére.

1.3 Az EGSZB üdvözli továbbá az Európai Bizottságnak azt a szándékát, hogy 2009-ben zöld könyvet kíván kiadni a fiatalok mobilitásáról, és nagy érdeklődéssel várja a nyilvános vita eredményeit és következtetéseit.

1.4 Az EGSZB sürgeti az EURES európai foglalkoztatási mobilitási rendszer potenciáljának maradéktalan kiaknázását, valamint hogy fogadjanak el további intézkedéseket, elsősorban a szolgáltatások és a tájékoztatás minőségének, mélységének és hozzáférhetőségének javítása érdekében, fokozva az európai polgárok és főként az európai vállalkozások tudatosítását. Véleménye szerint ezzel párhuzamosan elemezni kell annak az

okait, miért képviseltetik magukat ilyen alacsony arányban a munkavállalók bizonyos kategóriái – különösen az alacsony képesítésű vagy képesítés nélküli munkavállalók – a honlap felhasználóinak körében.

1.5 Az EGSZB felszólítja a tagállamokat, hogy valamennyi idekapcsolódó politikai döntésükbe építsék bele a mobilitás dimenzióját, és az integrált növekedési és foglalkoztatási iránymutatások⁽¹⁾ szellemében foglalják bele mobilitási célkitűzéseiket nemzeti stratégiáikba, illetve nemzeti reformprogramjukba. A tagállamoknak a mobilitást elősegítő, aktív munkaerő-piaci politikai programok kialakítására kellene törekedniük.

1.6 Az EGSZB általában véve támogatja a szociális biztonsági rendszerek lehető leghatékonyabb koordinálására irányuló erőfeszítéseket, és öröndetesnek tartja azokat a kielégítő eredményeket, amelyeket a francia elnökség a 883/2004/EK rendelet⁽²⁾ módosításáról folytatott tárgyalások során ért el, a végrehajtási rendeletről folytatott vita végkövetkeztetéseinek megfelelően. Az EGSZB ismételten a végrehajtási rendelet minél előbbi alkalmazására hív fel, hogy mielőbb érezhetőek legyenek a mobilitást elősegítő módosítások és egyszerűsítések hatásai.

1.7 A 883/2004/EK rendelet alkalmazásával kapcsolatban az EGSZB felajánlja, hogy egyik jövőbeli véleményében részletesen foglalkozik a jogszabály és az 1612/68/EGK rendelet⁽³⁾, a 2004/38/EK irányelv, illetve az Európai Bíróság releváns ítéletei közötti koherencia kérdésével, elősegítve a nagyobb átláthatóságot és jogbiztonságot, valamint az egyenlőség elvének betartását a tagállamok részéről.

⁽¹⁾ Integrált növekedési és foglalkoztatási iránymutatások (2008-2010), COM(2007) 803 végleges, V. rész – 2007/0300 (CNS).

⁽²⁾ Az Európai Parlament és a Tanács 883/2004/EK rendelete (2004. április 29.) a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról (EGT és Svájc vonatkozású szöveg) (HL L 166., 2004.4.30., 1–123. o.). <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2004:166:0001:0123:FR:PDF>.

⁽³⁾ A Tanács 1968. október 15-i 1612/68/EGK rendelete a munkavállalók Közösségen belüli szabad mozgásáról (HL L 257., 1968.10.19., 2–12. o.).

1.8 Az EGSZB örömmel fogadta ugyan a kiegészítő nyugdíjakkhoz való jogosultságok hordozhatóságáról szóló irányelvjavaslatot⁽⁴⁾, mellyel az Európai Bizottság ismét jelentősen hozzájárult a határokon átnyúló mobilitáshoz az EU-n belül, de az irányelv tartalmával kapcsolatban komoly fenntartásai vannak. Az EGSZB véleménye szerint a valóságban az irányelv nem járul hozzá a határokon átnyúló mobilitás fő akadályainak megszüntetéséhez a nyugdíjjogosultságok hordozhatósága és kettős adóztatása tekintetében. Ráadásul a javaslat olyan rendelkezéseket tartalmaz, amelyek növelik a nyugdíjrendszerek kezelési költségeit, és veszélybe sodorják jövőbeli fejlődésüket.

1.9 Az EGSZB az Europass előnyeiről készített 2008. júliusi jelentés eredményeinek fényében azt javasolja, hogy az Európai Bizottság elemezze, miért ilyen alacsony az alacsony képzettségű munkavállalók aránya a felhasználók között. Továbbá az Europass különböző eszközeiben rejlő potenciál maradéktalan kiaknázását szorgalmazza, különös tekintettel az Europass Mobilitásra; energikusabb európai koordinációt, nagyobb nemzeti támogatást, az összes érdekelt fél aktív részvételét és fokozott átláthatóságot sürgetve. Ami az európai képesítési keretrendszert (EKR) illeti, az EGSZB fontosnak tartja, hogy ez a rendszer kapcsolódjon össze a felsőoktatás, a szakképzés és a továbbképzés területén kialakított európai kreditátviteli és -gyűjtési rendszerrel. Ahhoz, hogy az EKR valódi hozzáadott értéket képviselhesen, egyszerűnek kell maradnia, bizalmat kell keltenie, és hatékony segítséget kell jelentenie a vállalkozásoknak az általuk igényelt külföldi munkaerő megtalálásához.

1.10 Az EGSZB érdeklődéssel fogadta az Európai Bizottság 2008. november 18-i második jelentését az új tagállamokra alkalmazott átmeneti időszakokról, és felszólítja azokat az államokat, amelyek még mindig átmeneti korlátozásokat alkalmaznak a személyek szabad mozgására, hogy tartsák tiszteletben a jelentés végkövetkeztetéseit, valamint a Szerződésekből következő eljárásokat. E magatartás előfeltétele volna az úgynevezett „méltányos mobilitás” (angolul: *fair mobility*) elv érvényesülésének, s egyúttal a szociális dömping és az illegális munkavállalás megfékezésének.

1.11 Az EGSZB helyesli egyrészt az Európai Bizottságnak azt a határozatát, amely szerint a kiküldött munkavállalókkal kapcsolatos szakértői bizottságot hoznak létre, amely az irányelv alkalmazásának technikai kérdéseivel foglalkozik majd, másrészt pedig hogy az Európai Bizottság felkérte az európai szociális partnereket az Európai Bíróság döntései által kiváltott hatás közös elemzésére.

1.12 Az EGSZB felhívja a figyelmet, hogy a szakképesítések elismeréséről szóló 2005/36/EK irányelv alkalmazásával kapcsolo-

⁽⁴⁾ Javaslat európai parlamenti és tanácsi irányelvre a kiegészítő nyugdíjjogosultságok hordozhatóságának javításáról – A lisszaboni közösségi program végrehajtása COM(2005) 507 végleges – 2005/0214 (COD).

latban számos tagállamban késedelem tapasztalható (a hatályba lépés időpontjának határideje: 2007. október 27.).

1.13 Az EGSZB úgy véli, hogy az Európai Bizottság által jelenleg ismertett jogalkotási javaslat, melynek célja a harmadik országokból származó állampolgárok gazdasági migrációjának megkönnyítése, az Európai Bizottság részéről újabb komoly erőfeszítést jelent az Európán belüli mobilitás és gazdasági migráció elősegítésére. A harmadik országbeli állampolgárok jelen irányelvjavaslatban foglalt jogai és kötelezettségei, amelyek az egyenlő bánásmódon alapulnak, jó kiindulási alapot jelentenek a bevándorlás területén a jogszabályokhoz, és ki kell terjeszteni őket a munkavállalási céllal érkező migránsok valamennyi csoportjára. Azok az átmeneti intézkedések, amelyek ideiglenes jelleggel korlátozzák az új tagállamokból érkező munkavállalók szabad áramlását, az EGSZB szerint olyan rendkívüli állapotot jelentenek, amelyet sürgősen meg kell szüntetni⁽⁵⁾.

1.14 Az EGSZB teljes mértékben tiszteletben tartja az európai szociális partnerek önállóságát, és azt várja, hogy aktívan hozzá fognak járulni a mobilitás növeléséhez, a munkaerőpiacok helyzetének és az EU versenyképességének javítását tartva szem előtt.

1.15 Az EGSZB felkéri a tagállamokat, hogy működjenek együtt olyan, az újbóli társadalmi beilleszkedést célzó programok kidolgozása, végrehajtása, nyomon követése és értékelése érdekében, amelyek – teljesen diszkriminációmentesen – azokhoz a polgárokhoz (és ezek családjához) szólnának, akik – miután egy ideig az Unió egy másik országában dolgoztak – visszatérnek abba az államba, ahol korábban lakó- vagy tartózkodási helyük volt.

2. Bevezetés

2.1 Az Európai Bizottság 2006-ot „a munkavállalók mobilitásának európai évévé” nyilvánította. E kezdeményezés célja az európai polgárok figyelmének felkeltése volt az EU-n belüli munkalehetőségekkel, valamint jogaikkal és előjogaikkal kapcsolatosan.

2.2 A polgárok mobilitása, mely a szabad mozgáshoz való jog formájában valósulhat meg, az Európai Közösség elsődleges jogában gyökerezik, emellett a lisszaboni stratégia egyik nagy célkitűzése és az integrált növekedési és foglalkoztatási iránymutatások⁽⁶⁾ egyik ajánlása.

⁽⁵⁾ Az EGSZB véleménye a következő tárgyban: *Javaslat tanácsi irányelvre a harmadik országbeli állampolgárok magas szintű képzettséget igénylő munkavállalás céljából való belépésének és tartózkodásának feltételeiről*, előadó: Luis Miguel PARIZA CASTAÑOS (HL C 27., 2009.2.3.)

⁽⁶⁾ Integrált növekedési és foglalkoztatási iránymutatások (2005-2008), 20. számú iránymutatás, COM(2005) 141 végleges – 2005/0057 (CNS).

2.3 A kezdeményezés, mely az EU számos korábbi intézkedésének vonalába illeszkedik – lásd mindenekelőtt az Európai Bizottság által 2002-ben elfogadott cselekvési tervet a szakismeretekről és a mobilitásról ⁽⁷⁾ –, az új *európai foglalkoztatási mobilitási cselekvési terv (2007–2010)* ⁽⁸⁾ létrejöttét eredményezte, tükrözve az új realitásokat és a kihívásokat, amelyekkel Európának jelenleg szembe kell néznie.

2.4 A 2009-es év első felére folyamán az EU elnökségét a Cseh Köztársaság látja el, melynek legfőbb jelmondata az „Európa korlátok nélkül”. A cseh elnökség ezért négy feltárási vélemény kidolgozására kérte fel az EGSZB-t az EU belső piacának különböző területein meglévő akadályok azonosításának céljából. Az egyik vizsgált terület a munkaerő Európán belüli mobilitása.

2.5 A cseh elnökség folytatja a munkavállalók európai mobilitásának növelésére irányuló törekvéseket. Prioritásai keretében a következőkre kíván különös figyelmet fordítani: a munkavállalók maximálisan szabad mozgása az EU-n belül, a munkaerő szakmai és földrajzi mobilitásának elősegítése és növelése az egységes piac keretében, valamint a migráns munkavállalókra alkalmazandó szociális biztonsági rendszerek koordinációjával kapcsolatos szabályozás korszerűsítésének befejezése.

2.6 A cseh elnökség hangsúlyozza, hogy a munkavállalók szabad mozgásával kapcsolatban jelenleg alkalmazott átmeneti időszakok negatív következményekkel járnak. Úgy véli, hogy a munkaerőben rejlő lehetőségek teljes körű kiaknázása és az európai munkaerőpiac rugalmasabbá tétele a lisszaboni stratégia lényegi elemét képezi.

3. Általános megjegyzések

3.1 Az Európai Bizottság 2008-as európai foglalkoztatási jelentéséből kiderül, hogy az Európai Unió 2006-tól nyújtott jó gazdasági teljesítménye 2007-ben ígéretes eredményeket hozott: a GDP 3,1%-os növekedése mellett 3,5 millió új munkahely jött létre. A foglalkoztatás Magyarország kivételével minden EU-tagországban nőtt, az Unió átlagos foglalkoztatási

rátája a 2007-es évben 65,4 % volt. A munkanélküliségi ráta Szlovákia kivételével mindenütt 10 % alatt stabilizálódott. Az EU 2004-es és 2007-es két bővítési hulláma pozitív hatással volt az európai gazdaságra, és nem okozott zavart az EU-15-ök munkaerőpiacain. A statisztikák szinergiákat mutatnak a munkaerőpiac teljesítménye, a termelékenység és a munkahelyek minősége között.

3.2 2008-ban a súlyos globális pénzügyi válság Európát is elérte. A háztartások és a vállalkozások erőteljes nyomás alá kerültek. A munkaerő-piacokon ugyanez a helyzet. A gazdasági előrejelzések zéró növekedési rátát, sőt, a gazdasági depresszió veszélyét jósolják az EU-ban a 2009-es évre. Az euróövezet, illetve egyes tagállamokat már recesszió sújtja. December hónap folyamán az EU Tanácsa elfogadta Az *európai gazdasági fellendülés tervét* ⁽⁹⁾, amely négy prioritási területen összesen tíz intézkedést foglal magában, köztük egy nagyszabású európai foglalkoztatás-ösztönző kezdeményezést.

3.3 Európa és maga az EU számára állandó kihívást jelent a jelenlegi negatív demográfiai tendencia, illetve a munkaerő elöregedése, ami a jövőre nézve meghatározó következményekkel jár Európa versenyképességére. A helyzet orvoslása érdekében átfogó és – a gazdaság jelenlegi állapotára való tekintettel – rendkívül érzékeny koncepció kialakítására van szükség. Az egyes tagállamok sorra dolgozzák ki saját politikai csomagjaikat a befogadóbb munkaerő-piaci mechanizmusok támogatására. Különös figyelmet fordítanak a munkaerőpiac sebezhető kategóriáira, azaz az idős, illetve fiatal munkavállalókra, valamint a bevándorlókra és a fogyatékkal élő személyekre. Az Európai Bizottság dokumentumaiból kiderül, hogy a megkülönböztetésmentesség elvének alkalmazására vonatkozó jelenlegi jogszabályok ⁽¹⁰⁾ megvalósításával kapcsolatban az EU-nak még sok a tennivalója.

3.4 Az európai munkaerőpiacok dinamizálása, illetve a munkaerő Európán belüli mobilitásának elősegítése tehát a jövőre nézve is az európai foglalkoztatási stratégia egyik legfontosabb eleme marad. Az Európai Bizottság és a tagállamok összes kezdeményezése és intézkedése ellenére az EU-n belüli mobilitás elmarad az EU elé Lisszabonban (2000-ben) kitűzött céloktól, nevezetesen hogy Európa a világ legversenyképesebb tudásalapú gazdaságává lépjen elő.

3.5 Az Európai Bizottság 2007-2010-es időszakra szóló új mobilitási cselekvési tervének célja a helyzet elemzése a globalizációval, a demográfiai változásokkal és az új technológiák kifejlesztésével kapcsolatos kihívások figyelembevételével; az Európán belüli mobilitás akadályainak felszámolása; a mobilitás módozataiban mutatkozó új tendenciák kiemelése; illetve a szükséges intézkedések meghatározása.

⁽⁷⁾ A Bizottság jelentése a Tanácsnak, az Európai Parlamentnek, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának: Zárójelentés a szakismeretekre és mobilitásra vonatkozó bizottsági cselekvési terv (COM(2002) 72 végleges) végrehajtásáról COM(2002) 72 végleges (COM(2007)24 végleges).

⁽⁸⁾ A Bizottság közleménye a Tanácsnak, az Európai Parlamentnek, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának: *Mobilitás – eszköz a több és jobb munkahely érdekében: Az európai foglalkoztatási mobilitási cselekvési terv (2007–2010)* (COM(2007) 773 végleges).

⁽⁹⁾ Az európai gazdasági fellendülés terve, COM(2008) 800 végleges, 2008. november 26.

⁽¹⁰⁾ A Tanács 2000. november 27-i, 2000/78/EK irányelve a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról, HL L 303., 2000.12.2., 16–22. o.

3.6 A cselekvési tervvel az Európai Bizottság elsődleges céljai az alábbiak:

- a jelenlegi jogszabályok és adminisztratív gyakorlatok tökéletesítése. Az intézkedések célja elsősorban a közösségi jogszabályok hozzáigazítása a jelenkor igényeihez és kontextusához, a TRESS-hálózat ⁽¹¹⁾ státuszának és elemző kapacitásának megszilárdítása, valamint az adminisztratív együttműködés és a nemzeti intézmények és hatóságok közötti eljárások megerősítése;
- a hatóságok részéről a mobilitásnak nyújtott fokozott politikai támogatás valamennyi szinten, mindenekelőtt a meglévő nemzeti, regionális és helyi szintű programokba való beruházások, illetve a munkavállalói mobilitásra ösztönző, megfelelő mechanizmusok kialakítása formájában;
- az EURES ⁽¹²⁾ által nyújtott szolgáltatások megszilárdítása, támogatása és minőségének javítása, valamint a rendszer stratégiai dimenziójának megerősítése a mobilitási trendek, illetve a munkaerő-piaci változások elemzési potenciáljának növelése révén;
- a mobilitás előnyeinek fokozott tudatosítása innovatív eljárások, a tájékoztatási módszerek módosítása és a bevált gyakorlatok terjesztésének bevezetése révén.

3.7 Az Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért – EUROFOUND –, mely egyike az Európai Bizottság háromoldalú alapon működő ügynökségeinek, az európai mobilitás elősegítéséhez kapcsolódó elemzéseknek és kutatásoknak, illetve a meglévő akadályok és a munkaerő-piaci változásokhoz kapcsolódó új kihívások feltárásának egyedülálló platformjává lépett elő.

3.8 Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság mindezidáig nem dolgozott ki komplex véleményt a mobilitásról, illetve a mobilitás előtt Európában álló akadályokról. Az Európai Bizottság konzultatív szerveként végzett tevékenysége keretében ugyanakkor határozott véleményt nyilvánított a Bizottság minden olyan üzenetével és kezdeményezésével kapcsolatban, amely kapcsolódott a munkaerő Európán belüli szabad mozgásának kérdéséhez, számos jelentős súlyú véleményt dolgozva ki ⁽¹³⁾.

⁽¹¹⁾ TRESS – Az európai szociális biztonsággal kapcsolatos tréningek szervezése és jelentések készítése.

⁽¹²⁾ EURES – Európai Foglalkoztatási Szolgálat.

⁽¹³⁾ Lásd például véleményét: „A munkavállalók szabad mozgása és letelepedése” címmel, előadó: Gianni VINAY (HL C 169., 1999.6.16.); véleményét „Javaslat tanácsi rendeletre (EK) a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról” tárgyban, előadó: José Isaias RODRÍGUEZ GARCÍA CARO (HL C 75., 2000.3.15.); véleményét „Javaslat európai parlamenti és tanácsi irányelvre az uniós polgárok és családtagjaik a tagállamok területén való szabad közlekedéshez és tartózkodáshoz jogáról” tárgyban, előadó: José Isaias RODRÍGUEZ GARCÍA CARO (HL C 149., 2002.6.21.); véleményét „Javaslat európai parlamenti és tanácsi rendeletre a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról szóló 883/2004/EK rendelet részletes végrehajtási szabályainak megállapításáról”, előadó: Wolfgang GREIF (HL C 324., 2006.12.30.).

3.9 A szociális partnerek ugyancsak létfontosságú szerepet játszanak. Véleményük szerint az Európán belüli mobilitás és az ezt gátló akadályok felszámolása alapvető jelentőséggel bír, ezért a tematikát a 2003–2005-ös időszakra vonatkozó közös munkaprogramjukba is felvették. Az általuk kialakított egyéb kezdeményezések, illetve közösen kidolgozott dokumentumok is hozzájárultak az EU-n belüli mobilitás egyes akadályainak azonosításához.

4. Tények és számok: az EUROFOUND felmérése

4.1 Az EUROFOUND elemzése, amely az Eurobarométer felmérés ⁽¹⁴⁾ eredményeire támaszkodott, rávilágít bizonyos elemekre, amelyek kulcsfontosságúak az európai polgárok Európán belüli mobilitással és bevándorlással kapcsolatos magatartás- és gondolkodásmódjának megértéséhez.:

- az európai polgárok még mindig úgy gondolják, hogy „az EU-n belüli szabad mozgás és munkavállalás joga” az európai folyamat legfőbb előnye és vívmánya (a megkérdezettek 53 %-a);
- bár az EU intézményei és polgárai határozottan támogatják az EU-n belüli mobilitás gondolatát, a tagállamokban továbbra is megmaradt bizonyos félelem azzal kapcsolatban, milyen következményekkel járhat az új tagállamokból kiinduló gazdasági migráció;
- az európai munkavállalóknak csupán mintegy 2 %-a (EU-25-ök) született más tagállamban, mint ahol jelenleg munkahelyét betölti;
- az európai népesség közel 4 %-a tartózkodott hosszabb ideig egy EU-n kívüli országban.

4.1.1 **A földrajzi mobilitással kapcsolatban** a felmérés azt mutatja, hogy Európában a határokon átnyúló mobilitás nem magas szintű. Az eredmények tanúsága szerint az európaiak átlagosan tíz évig maradnak egyazon lakóhelyen; ez az időszak a fiatal felnőttek esetében viszonylag rövidebb, az előrehaladottabb korban lévők esetében hosszabb. A felmérés szerint a közeljövőben e tekintetben nem várható gyökeres változás.

⁽¹⁴⁾ Az európai mobilitás: az Eurobarométer 2005-ös felmérése a földrajzi és munkaerő-piaci mobilitásról, Az Európai Közösségek Hivatalos Kiadványainak Kiadóhivatala, 2006.

4.1.2 A **mobilitás fő motivációja** továbbra is elsősorban az új személyek és új helyek megismerésének vágya. Ugyanakkor a jövőben külföldi tartózkodást tervező személyek több mint egyharmada (38 %) szemében elsődlegesen a gazdasági szempontok (a pénz, a munkahely minősége). Az új tagállamokban továbbra is a gazdasági motiváció dominál, de a foglalkoztatással kapcsolatos megfontolásoknak nagyobb a súlyuk a szociális előnyök és a jobb minőségű közszolgáltatások igénybevétele (vagy a velük való visszaélés) iránti vágynál. Ezzel szemben a mobilitással szembeni **elsődleges visszatartó tényező** a szociális kapcsolatok elvesztésétől való félelem (a családdal való kapcsolattartás visszaszorulása és a család támogatásának elvesztése). Az egyéb korlátozó tényezők között említhetjük a lakhatási körülményeket, illetve az egészségügyi szolgáltatások és ellátás minőségét.

4.1.3 A **jövő kihívásai**. A földrajzi mobilitás továbbra is az Európai Unió elsődleges célja. A túl csekély mértékű mobilitás egyet jelenthet az alkalmazkodóképesség és a versenyképesség csökkenésével. Fordított esetben a szegény, illetve gazdag régiók közötti túlságosan jelentős mértékű mobilitás kedvezőtlen hatással lehet a munkaerőpiacokra (a képzett munkaerő hiánya, a munkanélküliség növekedése, agyelszívás).

4.1.4 Fontos információforrás kapcsolatban az Európai Bizottság Foglalkoztatási Főigazgatósága (DG EMPL) által közzétett, „A földrajzi mobilitás az Európai Unión belül: a gazdasági és társadalmi előnyök optimalizálása” című tanulmány⁽¹⁵⁾ E tanulmány szerint a földrajzi mobilitás kiterjesztésére irányuló politikák két célkitűzést tartanak szem előtt: 1) a mobilitástól várt előnyök kiszélesítését, valamint 2) a mobilitáshoz kapcsolódó egyéni terhek könnyítését. A tanulmány mindenekelőtt a földrajzi mobilitás gazdasági tényezőire, valamint e mobilitásnak a regionális munkaerőpiacok közötti különbségek (foglalkoztatás, reálbérek, munkaerő-hiány) kiegyenlítését szolgáló funkciójára koncentrálnak.

4.1.5 **Ami a mobilitást illeti**, a karrier során betöltött munkahelyek átlagos száma 3,9; az egyes munkahelyeken töltött átlagos időszak 8,3 év. A tanulmányt megelőző év folyamán a megkérdezettek 8 %-a változtatott munkahelyet, a megelőző öt év során 32 %-uk, az előző évtizedben pedig 50 %-uk.

4.1.6 Ami a jövőbeli perspektívákat illeti, a felmérés eredményei szerint a válaszadók 41 %-a vélte úgy, hogy a következő öt év során munkáltatót fog váltani, 54 %-uk nem tervezte, hogy munkahelyet változtat, a fennmaradó 5 % bizonytalan volt a kérdésben. Három alapvető okot lehet meghatározni, amiért az emberek úgy vélik, az elkövetkezendő öt év folyamán megváltozhat a munkáltatójuk: a változás iránti vágy és az önkéntes elhatározás; a nem önkéntes elhatározás; illetve a körülmények nyomása alatt hozott semleges döntés

4.1.7 A felmérésből kitűnt, hogy a megkérdezettek által a következő öt évre várt összes munkahely-váltás 65 %-át önkéntes elhatározás motiválja. A munkahelyek közötti önkéntes mobilitás hozzájárul a munkavállalók kompetenciájának megfelelőbb fejlődéséhez, és megerősíti munkavállalási képességeiket, miközben javítja személyes karrier- és kereseti kilátásaikat.

4.1.8 Érdekes eredmények születtek a „Job mobility in the EU: Optimising its Social and Economic Benefits” (Foglalkoztatási mobilitás az EU-ban: a gazdasági és társadalmi előnyök optimalizálása) című tanulmányban⁽¹⁶⁾. A tanulmány vitaalapként szolgál a tagállamok között abban a kérdésben, hogyan lehetne gazdasági, illetve társadalmi szempontból optimalizálni a foglalkoztatási mobilitást. Ez a tanulmány az EU-27-eken belüli helyzetet és különbségeket; a termelékenységhez, a bérekhez, az innovációhoz és a foglalkoztatáshoz közvetlenül kapcsolódó gazdasági tényezőket; valamint a munka minőségéhez és a társadalmi kohézióhoz kapcsolódó tényezőket elemzi.

5. Részletes megjegyzések

5.1 A szakmai mobilitás megkönnyítését és előmozdítását, illetve a munkaerő-piaci kereslet és kínálat jobb összhangját célzó kezdeményezések és rendelkezések két szempontból is létfontosságúak. Nemcsak azért, mert ezek az intézkedések optimalizálhatják a munkaerőpiacok működését, és ezzel orvosolhatják ezek hiányosságait, hanem azért is, mert egyúttal jelentős mértékben hozzájárulhatnak az európai növekedési és foglalkoztatási stratégia célkitűzéseinek megvalósításához is.

5.2 Bár az európai polgárok hisznek a szabad mozgáshoz való jogukban, és nagy többségük nem tartja valószínűnek, hogy egész életében ugyanazon a munkahelyen marad, a felmérés eredményei szerint továbbra is számos akadály gátolja a munkavállalókat az országok közötti szabad mozgásban, illetve a jobb minőségű munkahely kereséséhez kapcsolódó kockázatok leküzdésében.

5.3 A **mobilitás számos akadály**a között említhetők a következők:

- a korlátozott nyelvtudás,
- az alacsony, illetve nem kielégítő szintű kompetenciák és ismeretek,
- a megszerzett szakképzettségek és szakmai diplomák nem megfelelő elismerése a többi tagállamban,
- a jogi és adminisztratív akadályok,

⁽¹⁵⁾ „A földrajzi mobilitás az Európai Unión belül: a gazdasági és társadalmi előnyök optimalizálása” című tanulmány, 2008. április, Európai Bizottság, DG EMPL.VT/2006/042. sz. szerződés.

⁽¹⁶⁾ „Job mobility in the EU: Optimising its Social and Economic Benefits” (Foglalkoztatási mobilitás az EU-ban: a gazdasági és társadalmi előnyök optimalizálása) című tanulmány, 2008. április, Dán Technológiai Intézet; VT/2006/043. sz. szerződés.

- a házastársak azzal kapcsolatos nehézségei, hogy mindketten tartós munkahelyet találjanak,
- a munkakínálattal kapcsolatos információk szétszórtsága, illetve a képzési- és munkalehetőségekkel kapcsolatos átláthatóság hiánya,
- a rossz közlekedési infrastruktúrák,
- a lakáspiacon mutatkozó kínálathiány és az ezen a piacon észlelhető árak,
- az utóbbi időben bizalomvesztés és idegengyűlölet.

5.4 Az Európán belüli mobilitás ösztönzését tehát még mindig számos akadály gátolja. Az EGSZB szerint ahhoz, hogy **hatékonyak** bizonyuljanak, a munkavállalók **mobilitását erősítő politikáknak** a következő kulcselemeket kell tartalmazniuk:

5.4.1 Először is **jobban meg kell ismertetni** a földrajzi és szakmai mobilitás meglévő **akadályait**, illetve az ezen akadályok felszámolására irányuló támogató intézkedéseket. Az utóbbi években Európában jelentős erőfeszítések történtek a munkavállalók mobilitását gátló akadályok meghatározására és orvoslására, de továbbra is hasznos volna újabb – európai és tagállami szintű – tanulmányok segítségével behatóbban megismerni a gazdasági mobilitást gátló tényezők mélységét, jellemzőit, illetve meghatározó vonásait, és felmérni e tényezők gazdasági hatásait.

5.4.2 Másodsorban, kiemelkedően fontos volna a rugalmas biztonság koncepcióját alkalmazni **az európai munkaerőpiacokon**. A tapasztalatok szerint azok az országok, amelyek hatékonyan alkalmazzák ezt a koncepciót, jobban képesek alkalmazkodni a globális változásokhoz. A mobilitás ebben az értelemben az egyik olyan tényező, amelynek révén globális szinten javítható a munkavállalók foglalkoztathatósága és alkalmazkodóképessége, valamint a vállalkozások versenyképessége. A munkaszervezésnek jobban meg kell felelnie a vállalkozások és a munkavállalók igényeinek, és így egyúttal számottevően hozzájárulhat új mobilitási formák létrehozásához.

5.4.3 Harmadszor, nélkülözhetetlen feltétel a **képzési rendszereknek** a munkaerő-piaci igényekhez történő **adaptálása**. Meg kell szilárdítani az egész életen át tartó tanulást biztosító hatékony rendszerre vonatkozó koncepciót. Napjainkban a

munkaerőpiacoknak egyre gyorsabb változásokhoz kell alkalmazkodniuk, melyek újabb és újabb képzési igényeket támasztanak. Mind többen kénytelenek alkalmazkodni a munkájukban és karrierjükben végbemenő változásokhoz, mindenekelőtt újabb, diverzifikált képesítések megszerzése útján. Az egyéneknek tehát képesnek kell lenniük kompetenciáik fejlesztésére és növelésére, hogy foglalkoztathatóak maradjanak, és alkalmazkodni tudjanak a munkaerő-piaci változásokhoz. Ezzel kapcsolatban mindenekelőtt az alábbi kezdeményezéseket kellene prioritásnak tekinteni:

- biztosítani kell, hogy az egyének már a képzési ciklus befejezése előtt rendelkezzenek a szükséges ismeretekkel és kompetenciákkal;
- motiválni kell az egyéneket arra, hogy vállaljanak személyes felelősséget is kompetenciáik egész életen át tartó továbbfejlesztéséért, és olyan keretfeltételeket kell biztosítani (pl. fizetett szabadság révén), amelyek lehetővé teszik ezt számukra;
- vonzóbbá, rugalmasabbá kell tenni, és a munkaerőpiac igényeivel összhangba kell hozni a képzést;
- ezzel kapcsolatban kiemelt figyelmet kell fordítani egyes munkavállalói kategóriákra: a fiatalokra és az idős munkavállalókra;
- alkalmazni kell az érdekelt felek, azaz az állam, a szociális partnerek, az oktatási intézmények és a vállalkozások közti partnerség elvét.

5.4.4 Negyedszer, tovább kell fejleszteni a szociális védelmi rendszereket, előnyösebbé és könnyebbé téve a munkavállalók számára az EU különböző munkaerőpiacaira jellemző eltérő szituációk közötti váltást, és megszüntetve annak akadályait, hogy az emberek a megfelelőbb munkahely kedvéért más tagállamokba is elköltözzenek. Az EGSZB e tekintetben utal a rugalmas biztonság elvéről szóló véleményére, mindenekelőtt az egyének foglalkoztathatóságának javítására helyezve a hangsúlyt, amely révén jobban alkalmazkodhatnak a munkaerőpiac változásaihoz, és könnyebben kihasználhatják a jobb minőségű állásokra vonatkozó ajánlatokat. Végül soron arról van szó, hogy egyfelől a munkahelyteremtést kell támogatni, másrészt pedig fokozni kell a pályát módosító munkavállalók támogatását, növelve munkaerő-piaci esélyeiket. A tapasztalatok azt mutatják, hogy jelenleg a juttatások passzív növelése helyett a fő cél a személyek foglalkoztatásának megkönnyítése, felszámolva az adminisztratív akadályokat, és egyszerre beruházva a kompetenciákba és az aktív foglalkoztatási politikákba.

5.4.5 Ötödször orvosolni kell a földrajzi és szakmai mobilitást korlátozó **jogszabályi, adminisztratív és adózási** akadályokat:

- a munkaerő szabad mozgására vonatkozó rendelkezéseket kell foganatosítani, garantálva a foglalkoztatáshoz való megkülönböztetésmentes hozzáférést;

- a tagállamokat arra kell ösztönözni, hogy gyorsabban és következetesebben alkalmazzák a szakmai képesítések elismeréséről szóló 2005/36/EK irányelvet⁽¹⁷⁾, és teremtsék meg a szakmai képesítések európai keretét;
- megfelelő intézkedésekkel elejét kell venni a kiegészítő nyugdíjrendszerek kettős megadóztatásának;
- meg kell oldani az adózás (és a szociális juttatások) területén az állampolgárság alapján történő hátrányos megkülönböztetés tilalmával kapcsolatban felmerült problémákat;
- a mobilitás akadályainak felszámolásakor külön figyelmet kell fordítani a fogyatékkal élő személyekre;
- tekintetbe kell venni azoknak a nőknek a sajátos szükségleteit, akiknek gyermekekről, illetve egyéb eltartott személyekről kell gondoskodniuk.

5.4.6 Hatodszor, egyszerűen hozzáférhető, minőségi tájékoztatást kell nyújtani az európai polgárok számára a munkavállalási és képzési lehetőségekről. Miközben a munka- és életkörülményekre vonatkozó adatok nagy mennyiségben hozzáférhetőek, a képzési és munkavállalási lehetőségekhez kapcsolódó információk nem élveznek prioritást, gyakran nem állnak rendelkezésre, vagy nehezen hozzáférhetőek. A foglalkoztatási és képzési lehetőségeket ismertető európai tájékoztatási rendszer létfontosságú az európai polgárok és vállalkozások számára, hogy a kapacitásfejlesztés során a megfelelő döntéseket hozhassák, megragadhassák a lehetőségeket, és ily módon növeljék a szakmai mobilitást. Az **EURES** internetes portál e téren **jelentős és jótékony szerepet** tölthet be. A portál azonban jelenleg nem elég ismert, és nemcsak a polgárok között, hanem főként a vállalkozások körében sincs kellően tudatosítva a létezése. Mindezek fényében a megfelelőbb tájékoztatás keretében egyes konkrét témákra kell kiemelten összpontosítani, például arra, hogyan módosulnak a (státuszhoz kötődő vagy kiegészítő) szociális juttatások a szakmai vagy földrajzi mobilitás esetén. Példának okáért a szakmai nyugdíjrendszerekkel kapcsolatban hasznos volna az érintetteket megfelelő információkhoz juttatni megszerzett jogaik szintjéről, az alkalmazott adózási rendszerről, a hordozhatóság módozatairól, valamint az egyes alternatívákhoz kapcsolódó költségekről, illetve előnyökről stb.⁽¹⁸⁾

5.4.7 Végezetül a mobilitás elősegítése érdekében új kezdeményezéseket kell kidolgozni a **lakáshoz jutás feltételeinek**, valamint a **közlekedési infrastruktúra** színvonalának javítása érdekében. Rendkívül fontos, hogy a munkavállalók hozzáfér-

hető és megfelelő lakáshoz juthassanak a munkavállalási lehetőségeket kínáló régiókban. A munkavállalók mobilitása feltétlenül megköveteli továbbá a hatékony és rugalmas közlekedési infrastruktúrák meglétét biztosító rendelkezéseket is. A tagállamoknak – a vállalkozásokkal együttműködve –, nagyobb figyelmet kellene fordítaniuk az áttelepüléssel járó kiadásokra, megfelelő ösztönző rendszereket dolgozva és alakítva ki a mobil munkakeresők (angolul: mobile job seekers) számára.

5.5 2004-ben és 2007-ben két új **bővítésre** került sor, melynek köszönhetően az EU előbb tíz, majd két újabb taggal gazdagodott, és amelynek nyomán vita bontakozott ki a határok megnyitásáról és a munkaerő szabad mozgásáról. Az Eurofound által végzett kutatások következtetései megerősítik, hogy bár továbbra is számos migráns hagyja el Kelet-Európát a nyugati országok felé, a földrajzi mobilitást a polgárok továbbra is csekély szinten és csak időlegesen gyakorolják.

5.5.1 Azoknak a tagállamoknak, amelyek még mindig átmeneti időszakot alkalmaznak az EU-hoz 2004-ben csatlakozott államokkal szemben, 2009. május 1-jéig jelezniük kell, be kívánják-e lépni a harmadik szakaszba, és újabb két évig alkalmazni kívánják-e ezt az átmeneti rendszert. Ami Bulgáriát és Romániát illeti, a tagállamoknak 2008. december 31-éig kellett jelezniük szándékaikat⁽¹⁹⁾. Az EGSZB ezért érdeklődéssel fogadta a csatlakozási szerződésben megállapított átmeneti rendelkezésekről szóló jelentés kapcsán 2008. november 18-án kiadott második európai bizottsági közleményt⁽²⁰⁾, amely lényegében megerősíti a 2006-os első értékelő jelentés⁽²¹⁾ következtetéseit. A második közlemény következtetéseiből világosan kitűnik, hogy a munkaerőpiacok megnyitása az új tagállamok munkavállalói előtt egyértelműen pozitív hatással volt mind a befogadó ország gazdaságára, mind az EU egészére.

5.5.2 Az átmeneti intézkedések alkalmazásának módosításával kapcsolatos döntéseket minden esetben nemzeti szinten kellene meghozni, tényszerű elemzésekre támaszkodva. Az EGSZB ugyanakkor úgy véli, hogy az átmeneti időszakok alkalmazásának 2009-es megszüntetése ösztönözni fogja a rugalmasabb és befogadóbb munkaerőpiacok kialakítását, és hozzájárulhatna az illegális munka visszaszorításához és a szegénység elleni küzdelemhez Európában.

⁽¹⁹⁾ Görögország, Spanyolország, Magyarország és Portugália már enyhített az ezekből az országokból származó munkavállalók szabad mozgására vonatkozó korlátozásokon.

⁽²⁰⁾ A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának – A munkavállalók szabad mozgásának hatása az EU-bővítés összefüggésében. A 2005. évi Csatlakozási Szerződésben meghatározott átmeneti intézkedések első szakaszáról (2007. január 1. - 2008. december 31.) szóló, és a 2003. évi Csatlakozási Szerződésben meghatározott átmeneti intézkedéssel összhangban előírt jelentés(COM(2008) 765 végleges).

⁽²¹⁾ A Bizottság közleménye a Tanácsnak, az Európai Parlamentnek, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának – Jelentés a 2003. évi csatlakozási szerződésben meghatározott átmeneti rendelkezések (a 2004. május 1-től 2006. április 30-ig tartó időszak) működéséről, COM(2006) 48 végleges.

⁽¹⁷⁾ Az Európai Parlament és a Tanács 2005/36/EK irányelve (2005. szeptember 7.) a szakmai képesítések elismeréséről.

⁽¹⁸⁾ Az Európai Bizottság ezzel kapcsolatban már több konkrét lépést tett, amely lehetővé teszi az európai polgárok figyelmének felkeltését, és érthető információkat nyújt számukra szociális biztonsággal kapcsolatos jogaikról és kötelességeikről az uniós országokban (prospektusok, kézikönyvek, videók).

5.5.3 Rádadásul az átmeneti időszakok fenntartása korlátozhatja a szociális biztonsági rendszerek összehangolásáról szóló 1408/71/EGK rendelet 69. cikkének (amely arról rendelkezik, hogy az a munkanélküli, aki munkakeresés céljából másik tagállam területére távozik, fenntarthatja az ellátásokra való jogosultságát az ellátás szempontjából illetékes tagállamban) a gyakorlatban történő alkalmazását.

5.6 A **munkavállalók kiküldetése** a szolgáltatások európai szintű liberalizációjának kontextusában. A megfelelően működő belső piac előnyei létfontosságúak a vállalkozások, a munkavállalók, a polgárok és a gazdaság egésze számára, hiszen hozzájárulnak a vállalkozások növekedéséhez, és jobb hozzáférést biztosítanak az (Európai Gazdasági Térségnek köszönhetően) immár mintegy ötszázmillió fogyasztót és közel harminc országot magába foglaló hatalmas piachoz. Az európai vállalkozások versenyképesebbé váltak, és megszilárdították pozícióikat a világpiacra. A belső piacon nyújtott szolgáltatásokról szóló új irányelv a liberalizációs folyamat sikeres folytatásának alapvető eszköze.

5.6.1 Az Európai Bizottság két közleményt tett közzé a kérdéskörben⁽²²⁾, amelyek a munkavállalók kiküldetésének kérdését a szolgáltatásokra vonatkozó rendelkezések kontextusában tárgyalják. Ezek a szövegek elemzést kívántak adni a helyzetről, bizonyos iránymutatásokat adva a tagállamoknak a Bíróság ítéleteinek helyes alkalmazásához és értelmezéséhez. Ezen túlmenően azt kívánták vizsgálni, hogyan egészíti ki egymást a két eszköz, és hogyan optimalizálható a kiküldetésben lévő munkavállalók számára jelenleg biztosított védelem.

5.6.2 Korábbi, 2008. május 29-i véleményével⁽²³⁾ összhangban az EGSZB üdvözli az Európai Bizottság 2009/17/EK határozatát⁽²⁴⁾ a munkavállalók kiküldetésével foglalkozó magas szintű szakértői bizottság felállításáról a bevált gyakorlatok azono-

(22) A Bizottság közleménye – „*Iránymutatások a munkavállalók szolgáltatásnyújtás keretében történő kiküldetéséről*” (COM(2006) 159 végleges), illetve A Bizottság közleménye a Tanácsnak, az Európai Parlamentnek, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának – „*A munkavállalók szolgáltatásnyújtás keretében történő kiküldetéséről: az előnyök és a potenciál maximalizálása a munkavállalók védelmének biztosítása mellett*” (COM(2007) 304 végleges).

(23) Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye a következő tárgyban: A munkavállalók szolgáltatásnyújtás keretében történő kiküldetése: az előnyök és a potenciál maximalizálása a munkavállalók védelmének biztosítása mellett (COM(2007) 304 végleges), előadó: An Le Nouail Marliere, HL C 224., 2008.8.30., 95–99. o.

(24) HL L 8., 2009.1.13., 26–28. o.

sítására és cseréjére, valamint az irányelv alkalmazásával kapcsolatos problémák részletes megvizsgálására és megoldására. A folyamatban a szociális partnerek képviselői is részt vennének.

5.6.3 Az Európai Bíróság egyes, a munkavállalók kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelvvel kapcsolatos közelmúltbeli ítéletei (Laval⁽²⁵⁾, Viking⁽²⁶⁾ illetve Rüffert⁽²⁷⁾) ügyben hozott ítéletek) heves vitákat indítottak a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelvről. Az EGSZB ezért támogatja az Európai Bizottság és a francia elnökség 2008. októberi javaslatát, amely arra irányul, hogy az európai szociális partnerek dolgozzanak ki közösen egy elemzést, amely átfogóan elemzi e határozatok jogi, gazdasági és szociális következményeit.

5.7 **A szociális rendszerek koordinálása és korszerűsítése.** A szociális védelmi rendszerek koordinációját biztosító keretszabályozás az EU-n belüli mobilitás előmozdításának létfontosságú eszköze. A jelenlegi 1408/71/EK rendelet⁽²⁸⁾ helyébe a 2004 áprilisában elfogadott 883/2004/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet lép. Az utóbbi 89. cikke szerint alkalmazásának módjait egy későbbiekben elfogadandó rendelet (COM(2006) 16)⁽²⁹⁾ állapítja meg, amely csak 2006 januárjában került előterjesztésre. Az új végrehajtási rendelet elsődleges célja a jogi és adminisztratív rendelkezések egyszerűsítése és ésszerűsítése; a szociális védelem koordinációja által érintett szereplők jogainak és kötelezettségeinek tisztázása; hatékonyabb és gyorsabb adatszere-eljárások bevezetése; illetve végső soron a költségek csökkentése volt.

5.7.1 Egy 2006-ban közzétett véleményében⁽³⁰⁾ az EGSZB úgy vélekedett, hogy az új javaslat előrelépést jelent az EU-n belüli szabad mozgás megvalósítása felé. A rendeletre irányuló javaslat számos helyen egyszerűsíti, világosabbá és hatékonyabbá teszi a szabályozást. Az EGSZB különösen a rendelet személyi és materiális alkalmazási körének kiterjesztését, illetve a társadalombiztosítási rendszerben részt vevő intézmények közötti együttműködés fokozására irányuló rendelkezéseket támogatta.

(25) EB, C-341/05 számú ügy, Laval un Partneri Ltd kontra Svenska Byggnadsarbetareförbundet (az építőipari munkavállalók svéd szak-szervezete).

(26) EB, C-438/05 számú ügy, International Transport Workers' Federation és Finnish Seamen's Union kontra Viking Line ABP és OÜ Viking Line Eesti.

(27) EB, C-346/06 számú ügy, Dirk Rüffert, mint az Objekt und Bauregie GmbH & Co. KG kirendelt felszámolója kontra Land Niedersachsen.

(28) HL L 149., 1971.7.5.

(29) Javaslat európai parlamenti és tanácsi rendeletre a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról szóló 883/2004/EK rendelet részletes végrehajtási szabályainak megállapításáról, COM(2006) 16 végleges – 2006/0006(COD).

(30) Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság 2006. október 26-i véleménye: „*Javaslat európai parlamenti és tanácsi rendeletre a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról szóló 883/2004/EK rendelet részletes végrehajtási szabályainak megállapításáról*”, előadó: GREIF (HL C 324., 2006.12.30.).

5.7.2 Az EGSZB véleményében hangsúlyozta továbbá a 883/2004/EK rendelet tizenegyedik – egyes jogszabályi rendelkezések végrehajtási eljárásainak meghatározását tartalmazó – mellékletével kapcsolatos tárgyalások érzékeny jellegét. Felszólítják a tagállamokat, hogy nevezzék meg nemzeti rendszereknek azokat a sajátosságait, amelyeket szeretnének kivonni a rendelet hatálya alól a szociális biztonság akadálytalan összehangolásának lehetővé tétele érdekében. Erről már régóta intenzív tárgyalások folynak a tagállamok között. Az EGSZB ennek kapcsán gyors lezárásra szólított fel, és megjegyezte, hogy a részletkérdésekre vonatkozó tárgyalások folytatásának azonban nem szabadna késleltetnie az új rendelet hatálybalépését, különösen miután az Európai Bizottság kezdeményezésének célja a mobilitás fokozása Európán belül.

5.7.3 Általánosságban a jövőben a szociális biztonsági rendszerek koordinációját biztosító keretszabályozásnak rugalmasan kell reagálnia a munka világának változó realitásaira, az új foglalkoztatási formákra, a munkaidő-rendszerekkel kapcsolatos különbségekre, mindenekelőtt pedig a mobilitás új formáira. Meg kellene erősíteni a tagállamok közötti, elektronikus eljárásokon alapuló adminisztratív együttműködés különböző formáit.

5.8 A migránsok szociális ellátási jogosultsága általánosságban véve a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról szóló rendeleten – a 1612/68/EGK rendeleten – illetve az egyenlő bánásmód 2004/38/EK⁽³¹⁾ irányelvben kifejtett elvén alapul. Az alapelv tehát az, hogy a befogadó országban jogszerűen tartózkodó személyeknek minden esetben azonos jogosultsággal kellene rendelkezniük ugyanazon juttatásokra. Senkit nem szabadna kizárni a rendszerből.

5.9 A probléma az, hogy az általános jogszabályi keretek olyan szabályokból állnak össze, amelyek nem azonos jogerővel bírnak (rendeletek, irányelvek, a Bíróság ítéletei). A rendeleteket közvetlenül és egységesen kell alkalmazni. Az irányelvek ezzel szemben az egyes tagállamokban eltérő módon kerülnek alkalmazásra. A jövőben tehát jobban ügyelni kell a hasonló szabályok átláthatóságára és főként kohéziójára. Az egyenlőség elvét továbbra is meg kell őrizni (például az adókedvezményekhez való egyenlő hozzáférés), fenntartva a jogbiztonságot. A jogi keretszabályozás egyszerűsítésére valószínűleg nem lesz mód, de a tagállamok közötti együttműködés révén lehetőség nyílna bizonyos hiányosságok orvoslására; e téren még nagyok a kihasználatlan tartalékok.

⁽³¹⁾ Az Európai Parlament és a Tanács 2004/38/EK irányelve (2004. április 29.) az Unió polgárainak és családtagjaiknak a tagállamok területén történő szabad mozgáshoz és tartózkodáshoz való jogáról, valamint az 1612/68/EGK rendelet módosításáról, továbbá a 64/221/EGK, a 68/360/EGK, a 72/194/EGK, a 73/148/EGK, a 75/34/EGK, a 75/35/EGK, a 90/364/EGK, a 90/365/EGK és a 93/96/EGK irányelv hatályon kívül helyezéséről. (EGT vonatkozású szöveg).

5.10 **Az oktatás és a szakképzés területén megvalósuló mobilitás** a személyek szabad mozgásától elválaszthatatlan aspektus, és egyúttal az európai oktatási és szakképzési térség megvalósításának legfőbb eszköze.

5.10.1 Az EGSZB támogatja az *Európai Mobilitásminőségi Chartát*⁽³²⁾, mely abban a megfontolásban gyökerezik, hogy az oktatás és a szakképzés terén megvalósuló mobilitás a személyek szabad mozgásának szerves része, és hogy ezen a téren az európai mobilitás megerősítése a lisszaboni stratégia célkitűzéseinek megvalósításához vezető út. A Charta bizonyos elveket és intézkedéseket javasol a fiatalok, illetve felnőttek mobilitásával kapcsolatban, formális vagy nem formális oktatásuk céljaira, személyes és szakmai fejlődésük érdekében.

5.10.2 Az Európai Bizottság egész sor hatékony eszközt dolgozott ki az oktatás és a szakképzés, valamint az egész életen át tartó tanulás keretében megvalósuló, Európán belüli mobilitás elősegítése céljából. Az Europass⁽³³⁾ olyan összehangolt dokumentumcsomag, amely segíti az európai polgárokat megszerzett képesítéseik és kompetenciáik megfelelőbb kezelésében. Az erről készült legutóbbi, 2008-as értékelő jelentés megerősítette a nemzeti központok és az internetes portálok hatékonyságát, és általában véve az Europass hozzáadott értékét, de egyúttal bizonyos hiányosságokra is rámutatott, különösen az Europass azon eszközei esetében, amelyek nem oktatási jellegű eredményeken alapulnak.

5.10.3 Ezt a dimenziót meg kell erősíteni az oktatás és az egész életen át tartó tanulás európai keretének (CEC) végrehajtásával⁽³⁴⁾, amely keretnek össze kell kapcsolódnia az európai kreditátviteli és –gyűjtési rendszerekkel⁽³⁵⁾.

5.11 Ezenkívül annak következtében, hogy az Európai Bizottság legális bevándorlást megkönnyítő rendelkezései miatt rendkívül nagy számban érkeznek munkavállalók harmadik országokból, el kell gondolkodni az európai oktatási rendszerrel szembeni új kihívásokon is.

⁽³²⁾ Európai mobilitásminőségi charta (HL L 394, 2006.12.30.), <http://europa.eu/scadplus/leg/en/cha/c11085.htm>.

⁽³³⁾ Az Európai Parlament és a Tanács 2241/2004/EK határozata (2004. december 15.) a képesítések és a szakmai alkalmasság átláthatóságának egységes közösségi keretéről (Europass).

⁽³⁴⁾ Az Európai Parlament és a Tanács 2008/111/01 számú ajánlása (2008. április 23.) az oktatás és az egész életen át tartó tanulás európai keretének megállapításáról (CEC).

⁽³⁵⁾ Európai kreditátviteli és –gyűjtési rendszer (ECTS), illetve javaslat európai parlamenti és tanácsi ajánlásra az Európai szakoktatási és szakképzési kreditrendszer (ECVET) létrehozásáról, COM (2008) 180.

5.11.1 Az EGSZB érdeklődéssel várja az Európai Bizottság „Migráció és mobilitás: kihívások és lehetőségek az EU oktatási rendszerei számára”⁽³⁶⁾ című, 2008 júliusában közzétett zöld könyvét követő nyilvános vita eredményeit. A zöld könyv a 77/486/EGK irányelv jövőjének és szerepének elemzésére hívja fel az érintetteket, mely irányelv jelenleg kizárólag az Európai Unióból származó migráns munkavállalók gyermekeinek beiskoláztatásával foglalkozik.

5.12 A harmadik országokból származó személyek **legális bevándorlásának megkönnyítésével és az illegális bevándorlás elleni küzdelemmel**, melynek elveit az Európai Bizottság „A migrációval kapcsolatos általános megközelítés”⁽³⁷⁾ című, 2006 novemberében közzétett közleménye fektette le, az Európai Bizottság újabb lépéssel járult hozzá az Európán belüli mobilitás és legális bevándorlás elősegítéséhez, a demográfiai kihívásoknak való megfelelés érdekében. Az Európai Bizottság

– 2007-es jogalkotási programjával összhangban – két jogalkotási javaslatot⁽³⁸⁾ terjesztett elő a harmadik országokból származó gazdasági migránsok Unió területére való belépésének és ottani tartózkodásának megkönnyítése érdekében. Ennek keretében az Európai Bizottság ismertette úgynevezett „kék kártya” javaslatát, melynek célja a harmadik országok magasan képzett munkavállalóinak Európába vonzása. A harmadik országbeli állampolgárok jelen irányelvjavaslatban foglalt jogai és kötelezettségei, amelyek a munka díjazása, a munkakörülmények, a gyülekezési szabadság, valamint az általános és szakképzés kérdéseiben az egyenlő bánásmódon alapulnak, jó kiindulási alapot jelentenek a bevándorlás területén a jogszabályokhoz, és ki kell terjeszteni őket a munkavállalási céllal érkező migránsok valamennyi csoportjára. Azok az átmeneti intézkedések, amelyek ideiglenes jelleggel korlátozzák az új tagállamokból érkező munkavállalók szabad áramlását, az EGSZB szerint olyan rendkívüli állapotot jelentenek, amelyet a magasan képzett munkavállalók foglalkoztatása érdekében sürgősen meg kell szüntetni⁽³⁹⁾.

Kelt Brüsszelben, 2009. március 25-én.

az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság
elnöke

Mario SEPI

⁽³⁶⁾ Zöld könyv: „Migráció és mobilitás: kihívások és lehetőségek az EU oktatási rendszerei számára” (COM(2008) 423 végleges).

⁽³⁷⁾ A Bizottság Közleménye a Tanácsnak és az Európai Parlamentnek – „A migrációval kapcsolatos általános megközelítés egy év távlatában: helyzetértékelés az átfogó európai migrációs politikáról” (COM(2006) 735 végleges).

⁽³⁸⁾ Ez a két javaslat a következő: Javaslat tanácsi irányelvre a harmadik országbeli állampolgárok magas szintű képzettséget igénylő munkavállalás céljából való belépésének és tartózkodásának feltételeiről (az úgynevezett „európai kék kártya” létrehozására irányuló javaslat) (COM(2007) 637 végleges); illetve Javaslat tanácsi irányelvre a harmadik országok állampolgárainak valamely tagállam területén való tartózkodására és munkavállalására vonatkozó összevont engedélyre irányuló összevont kérelmezési eljárásról, valamint a harmadik országokból származó, a tagállamok területén legálisan tartózkodó munkavállalók közös jogairól (COM(2007) 638 végleges).

⁽³⁹⁾ Lásd az 5. lábjegyzetet.